

Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung: Kurzfassung einer explorativen Studie

Kutzner, Edelgard; Schnier, Victoria; Kaun, Lena

Veröffentlichungsversion / Published Version

Kurzbericht / abridged report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kutzner, E., Schnier, V., & Kaun, L. (2019). *Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung: Kurzfassung einer explorativen Studie*. (FGW-Impuls Digitalisierung von Arbeit, 15). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68017-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung – Kurzfassung einer explorativen Studie



Edelgard Kutzner, Victoria Schnier,
unter Mitarbeit von Lena Kaun

Auf einen Blick

- In der industriellen Einfacharbeit ist ein leichter Anstieg der Beschäftigten insgesamt zu verzeichnen.
- Es gibt vielfältige Muster von industrieller Einfacharbeit, die auch durch das Geschlechterverhältnis bestimmt sind.
- In einigen Betrieben werden Frauen in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit eher als ‚Flexibilitätpotenzial‘ angesehen.
- Gleichzeitig gibt es auch positive Entwicklungen, die mit einer Aufwertung der Arbeit von Frauen verbunden sind.

Zum Hintergrund

Im Mittelpunkt der hier zugrundeliegenden Studie stand der Zusammenhang von industrieller Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung. Dabei ging es insbesondere um die Fragen: Kann die Digitalisierung der Arbeit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen? Wer zählt zu den Gewinner_innen,

wer zu den Verlierer_innen der Digitalisierung? Und: Welche Faktoren beeinflussen die Entwicklung?

Für die Arbeit in der industriellen Produktion ist das Thema der Digitalisierung unter einer Geschlechterperspektive wenig verbreitet. Damit fehlt auch der Blick auf mögliche emanzipatorische Potenziale der neuen, digitalisierten Arbeitsformen und auf die mit ihnen verbundenen Risiken und Chancen für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.

Digitalisierung führt derzeit nicht zur Substitution der einfachen Industriearbeit in NRW

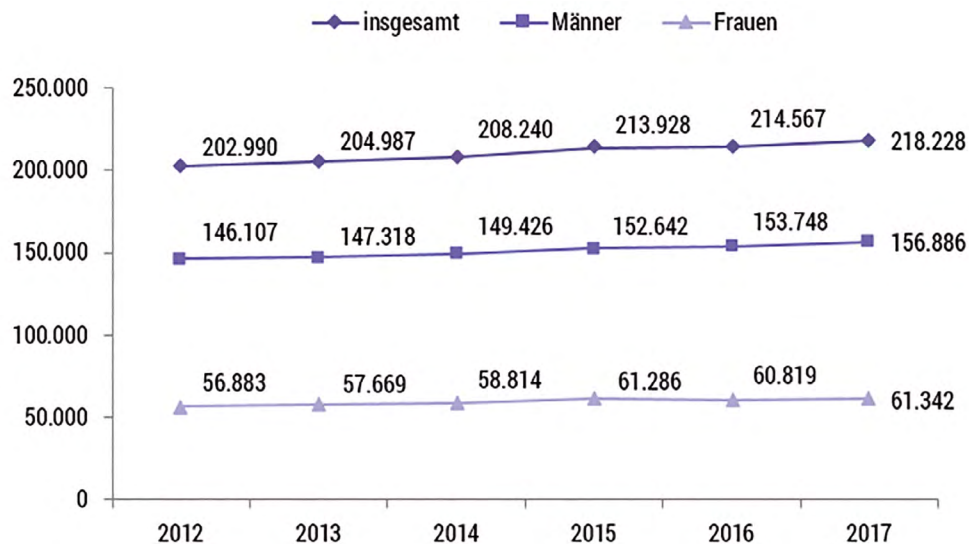
Industrielle Einfacharbeit umfasst ganz allgemein Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung verlangen, sondern nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsphasen ausgeführt werden können. Oftmals ist dieser Arbeitstypus im Bereich repetitiver Teilarbeit, also ständig sich wiederholender Tätigkeiten wie Montagearbeit, Maschinenbedienung, Packen, Be- und Verladen, Sortieren, Reinigen angesiedelt. Dies sind Tätigkeiten, von denen man annimmt, dass sie infolge der Digitalisierung leicht zu ersetzen wären (Substitution).¹



ABB. 1

Sozialversicherungspflichtige Helfer_innen in der Industrie in NRW nach Geschlecht

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Sonderauswertung



Anhand der Daten der BA-Beschäftigungsstatistik für NRW aus den Jahren 2012 bis 2017 ist jedoch ein leichter Anstieg von sozialversicherungspflichtigen Einfachbeschäftigten in der Industrie sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zu verzeichnen. Somit ist derzeit (noch) keine Substitution der Einfacharbeit festzustellen. Die absolute Zahl der Beschäftigten sowie der Anteil einfacher Industriearbeit bleiben in NRW insgesamt und geschlechterbezogen im Zeitverlauf auf einem relativ stabilen Niveau.

Traditionelle geschlechterbezogene Arbeitsteilung in der Produktion²

Noch immer ist in Teilen der industriellen Produktionsarbeit die geschlechterbezogene Arbeitsteilung sehr traditionell: Frauen erledigen überwiegend die Einfacharbeit, Männer überwiegend die Facharbeit. Die Geschlechterverhältnisse entwickeln sich weitestgehend pfadabhängig, d. h. der einmal eingeschlagene Weg wird nicht mehr verlassen. Ein Produktionsleiter schilderte das mit den Worten: „Wo eine Frau war, kommt wieder eine Frau hin. Wo ein Mann war, kommt wieder ein Mann hin.“

Verallgemeinernde, klischeehafte Vorstellungen darüber, wie die Angehörigen einer sozialen Gruppe sind bzw. zu sein haben, dienen häufig als Begründung für den ‚Nutzen‘, den ihr Einsatz im Unternehmen bringen könnte. So gelten beispielsweise Fingerfertigkeit oder die Sensibilität im Umgang mit Menschen als ‚natürliche Fähigkeiten‘ der Frauen. Die Unterteilung in ‚Frauen-‘ und ‚Männerarbeit‘ im Betrieb erscheint vor

diesem Hintergrund ‚naturgegeben‘. Eine solche biologistische Sichtweise benachteiligt Frauen, weil ihnen dadurch Entwicklungschancen verwehrt und sie in bestimmte geschlechterbezogene Arbeitsteilungen gedrängt werden.

Entwicklungspfade von Einfacharbeit in Digitalisierungsprozessen

Die aktuelle Situation ist durch eine große Vielfalt der Entwicklungen gekennzeichnet. Die Entwicklungspfade variieren nach Branche, nach Betrieb, nach Abteilung und sind auch abhängig von den Geschlechterverhältnissen. Während in einigen Bereichen kaum geschlechterrelevante Unterschiede in der Einfacharbeit zu beobachten sind, finden sich in anderen Bereichen große Differenzen.

In den Ergebnissen wird einerseits die Tendenz sichtbar, Frauen als ‚Flexibilitätspotenzial‘ in der technischen Entwicklung anzusehen, und zwar vor allem dort, wo sich die Digitalisierungsprozesse noch im Anfangsstadium befinden. Denn es gibt Hinweise darauf, dass Frauen diejenigen Arbeiten übernehmen, die Männer nicht mehr ausüben (weil sie auf zukunftssträchtigere Arbeitsplätze gewechselt sind) oder die von Maschinen noch nicht übernommen werden können. Dennoch können auf der anderen Seite in diesen Suchprozessen der Arbeits- und Technikgestaltung auch Chancen für eine Einflussnahme auf anstehende Digitalisierungsprozesse gesehen werden.



Gestaltungsvoraussetzungen

In der Anfangsphase der Digitalisierung besteht – aufgrund der Suchprozesse und der eher tastenden Vorgehensweisen in den Betrieben – eine relative Gestaltungsoffenheit, die für die Akteur_innen in diesen Prozessen Gestaltungsmöglichkeiten bietet, die auch eine größere Geschlechtergerechtigkeit betreffen. Dazu müssen unseres Erachtens bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden.

Technische Veränderungen bedürfen der Veränderung von Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung

Festgestellt werden kann, dass die Muster der Geschlechterunterscheidung in der Organisation der Arbeit äußerst stabil sind. Dies ist u. a. bei der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung oder bei der Frauen benachteiligenden Entlohnung erkennbar. Technische Veränderungen treffen nicht selten auf gleichbleibende Arbeitsorganisationen. Erfolgreiche Digitalisierungsprozesse von Arbeit benötigen allerdings arbeitsorganisatorische Veränderungen. Sie haben einen entscheidenden Einfluss auf das Geschlechterverhältnis. Eine erste und wichtige Voraussetzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit besteht darin, generell die traditionelle geschlechterbezogene Arbeitsteilung mit ihren geschlechterstereotypen Vorstellungen zu hinterfragen.

Der Einsatz von Assistenzsystemen und Robotern verändert beispielsweise die körperliche Belastung bei der Arbeit, aber nicht unbedingt die Wahrnehmung, dass es sich nun nicht mehr um körperlich schwere, traditionelle Männerarbeit handelt. Trotz veränderter Technik wirkt die traditionelle geschlechterbezogene Arbeitsteilung beharrlich fort, wenn sich an der geschlechterbezogenen Arbeitsorganisation nichts verändert. Im Sinne einer Intervention wäre auf einer konkreteren betrieblichen Ebene zu prüfen, ob die Argumentationsgrundlage für die Geschlechterdifferenz beim Arbeitseinsatz – und mit ihr die benachteiligende geschlechterbezogene Arbeitsteilung – überhaupt noch gültig ist. Denn mit dem Einsatz von Assistenzsystemen und Robotern verändern sich die körperlichen und qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeit.

Technische Veränderungen bedürfen neuer Arbeitsbewertungen

Die Digitalisierung kann Arbeit anspruchsvoller machen oder auch zu ganz neuen Tätigkeiten führen. Damit verbunden sind aus der Geschlechterperspektive vor allem drei Fragen: Auf welche Arbeiten trifft das zu? Wer übernimmt diese Arbeiten? Für wen verändert sich die Bewertung der Arbeit und führt zu einer Höhergruppierung?

Während einige Befragte der Ansicht sind, dass Frauen nicht benachteiligt werden und der Grundsatz *Gleiche Arbeit, gleicher Lohn* gelte, unabhängig vom Geschlecht, finden wir auch gegenteilige Hinweise. Benachteiligungen liegen z. B. dann vor, wenn die durch die Digitalisierung entstehenden neuen, anspruchsvolleren Tätigkeiten nicht zu einer höheren Eingruppierung der Frauen führen.

Eine Voraussetzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit läge hier auf gewerkschaftlicher Ebene darin, herkömmliche Arbeitsbewertungen infrage zu stellen und zu überprüfen und so auch zu einer Aufwertung von neuer, aber auch vorhandener ‚Frauenarbeit‘ zu kommen. Nur dann können beispielsweise die oben angesprochenen – Frauen benachteiligenden – Pfadabhängigkeiten der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung durchbrochen werden.

Geschlechtergerechte Arbeit 4.0 benötigt partizipative Ansätze und qualifizierte Betriebsräte

Eine Chance für die Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit wird insbesondere in der Beteiligung von Frauen an den Entwicklungs- und Gestaltungsprozessen gesehen. Voraussetzungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit lägen auf der betrieblichen Ebene im Bereich der Beteiligung darin, in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen zu achten und gleichzeitig Fragen einer geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeit 4.0 zu berücksichtigen.

Auch für Betriebsräte und Gewerkschaften eröffnet sich mit der Möglichkeit, auf Arbeit und Technik im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit Einfluss zu nehmen, ein aussichtsreiches Gestaltungsfeld. Für diesen Prozess bedarf es allerdings mehrerer Voraussetzungen. Betriebsräte benötigen eine ausreichende Qualifikation für die Anforderungen, die sich aus der Industrie 4.0 für die Arbeit 4.0 ergeben, ebenso wie eine notwendige Sensibilität für Geschlechterfragen. Im Kern lägen die Voraussetzungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit darin, Betriebsräte und Gewerkschaften für das Thema Digitalisierung und Geschlecht zu sensibilisieren, z. B. für die Herstellung von mehr Lohngerechtigkeit durch eine Neubewertung der Arbeit im Zuge der Digitalisierung.

Handlungsempfehlungen

Anhand eines konkreten Beispiels wird im Folgenden eine mögliche Vorgehensweise beschrieben. Inhaltlich geht es um das Upgrading, also die Aufwertung industrieller Einfacharbeit durch eine veränderte Qualitätskontrolle in der Ernährungsindustrie.



Schritt 1: Erkennen

Dort, wo die Digitalisierung der Produktion weiter fortgeschritten ist, werden umfangreichere Qualitätskontrollen notwendig, damit die Lebensmittel den Anforderungen entsprechen. Durch die automatisierte Sortierung und Portionierung hat sich auch die Tätigkeit der zuständigen Frauen verändert. Die Arbeit hat sich von der manuellen Tätigkeit hin zu einer überwachenden/kontrollierenden Tätigkeit, kombiniert mit der Behebung von kleineren Fehlern, entwickelt.

Schritt 2: Infrage stellen

Vorhandene Arbeitsbewertungen geraten dadurch verstärkt in den Blick und sind infrage zu stellen. Früher wurde die Qualität des Produktes geprüft, und die Beschäftigten trugen per Hand in eine Kladde an der Maschine ein, ob die Zutaten des Produkts gleichmäßig auf der Oberfläche verteilt waren oder ob das Gewicht der Becher allen Vorgaben entsprach. Heute wird dafür ein Tablet an der Anlage genutzt. Hier geben die Frauen dieselben sowie weitere Prüfparameter ein, die daraufhin automatisch weitergeleitet und bei der Steuerung der Maschinen berücksichtigt werden.

Schritt 3: Gestalten

Die Arbeit hat sich durch den Einsatz der Tablets verändert. Die an den Sortier- und Portionierungsmaschinen beschäftigten Frauen prüfen und dokumentieren im Zuge der Qualitätskontrollen heute eine größere Anzahl von Kriterien als früher. In diesem Beispielbetrieb hat der Betriebsrat dazu beigetragen, dass EDV-Arbeiten in das Eingruppierungssystem übernommen wurden. Fast 80 % der Produktionsmitarbeiterinnen sind dadurch in der Lohnstufe aufgestiegen.

Das Beispiel zeigt: In Digitalisierungsprozessen liegen durchaus Chancen, alte geschlechterbezogene Muster, die Frauen benachteiligen, in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbewertung zu verändern.

Fazit

Abschließend ist die Frage nach den Digitalisierungsgewinner_innen und den Digitalisierungsverlierer_innen nicht einfach zu beantworten. Diese Frage beinhaltet häufig einen Technikdeterminismus, wonach der Grad des Technikeinsatzes über das Schicksal von Frauen und Männern entscheidet. Ebenso wenig wie es einen Technikdeterminismus bei der Gestaltung geschlechtergerechter Arbeitswelten gibt, gibt es eindeutige vorgegebene Entwicklungen. Die konkrete Ausgestaltung ist stets das Ergebnis sozialer Prozesse der Auseinandersetzung

zwischen verschiedenen Akteur_innen. Hier fließen vorherrschende Vorstellungen über Geschlecht, über Technik und über Arbeitsgestaltung ein. Insgesamt besteht die Herausforderung darin, die Geschlechterperspektive sowohl breiter als auch differenzierter in die Diskurse um die Digitalisierung von Arbeit aufzunehmen.

Literatur und Anmerkungen

1 - Vgl. Dengler, Katharina/Matthes, Britta (2018): Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht Nr. 4, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

2 - Die folgenden Ergebnisse der explorativ angelegten Studie basieren auf qualitativen Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expert_innen, aus Betriebsbesichtigungen, Arbeitsplatzbeobachtungen und Sekundäranalysen. Ergebnisse liegen vor aus zwölf Betrieben (Ernährungsindustrie, Automobilindustrie, Elektroindustrie, Maschinenbau). Ein Schwerpunkt liegt in der Ernährungsindustrie.

Über die Autorinnen

Dr. Edelgard Kutzner - Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle, Technische Universität Dortmund.

Dr. Victoria Schnier - Von 2016 bis 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle, Technische Universität Dortmund.

Impressum

Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (e.V.),
Kronenstraße 62, 40217 Düsseldorf, Telefon: 0211 99450080,
E-Mail: info@fgw-nrw.de, www.fgw-nrw.de

Geschäftsführender Vorstand: Prof. Dr. Dirk Messner,
Prof. Dr. Ute Klammer (stellv.)

FGW-Themenbereich: Digitalisierung von Arbeit - Industrie 4.0
Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Vorstandsmitglied (Hrsg.)
Anemari Karačić, wissenschaftliche Referentin (Hrsg.)

Layout: Olivia Pahl, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit

Förderung: Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes
Nordrhein-Westfalen

Erscheinungsdatum: Düsseldorf, Mai 2019

ISSN: 2510-4071

Erfahren Sie mehr in der Studie:

FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 15

<http://www.fgw-nrw.de/studien/industrie15.html>

